

Arbeidsreglement

VOOR DE ARBEIDERS VAN DE ONDERNEMINGEN VAN
GEREGELD, BIJZONDER GEREGLD EN ONGEREGLD VERVOER

Arbeidsreglement voor de arbeiders van de ondernemingen van geregeld, bijzonder geregeld en ongeregeld vervoer

Nr. van neerlegging bij Toezicht op de Sociale Wetten: ...

WERKGEVER: ...

(HOOFDZETEL): ...

Telefoon: ...

Afdelings- of exploitatiezetel(s):...

Ondernemingsnummer: ...

AUTONOOM PARITAIR SUBCOMITÉ 140.01

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID (RSZ)

Victor Hortaplein 11 – 1060 BRUSSEL

Tel: 02/509.31.11 – Fax: 02/509.30.19

Aansluitingsnummer: ...

KAS VOOR KINDERBIJSLAG

...

...

...

Tel: ...

Aansluitingsnummer: ...

KAS VOOR JAARLIJKSE VAKANTIE

...

...

...

Tel: ...

Aansluitingsnummer: ...

VERZEKERINGSMAATSCHAPPIJ ARBEIDSONGEVALLEN

...

Tel: ...

Polisnummer: ...

EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

...

...

...

Tel: ...

Aansluitingsnummer :

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 1. – Dit arbeidsreglement regelt de arbeidsvoorwaarden van alle werklieden tewerkgesteld bij de ondernemingen die geregeld vervoer verrichten voor rekening van de regionale openbare vervoermaatschappijen VVM-De Lijn en SRWT-TEC,, de ondernemingen die bijzonder geregeld vervoer (speciale diensten) verzekeren en de ondernemingen die ongeregeld vervoer of internationaal geregeld vervoer verrichten, ongeacht leeftijd, geslacht, nationaliteit of functie, en ongeacht de aard en de duur van de overeenkomst. Zowel de werkgever als de werknemer worden vanaf de afgifte van dit arbeidsreglement aan de werknemer geacht dit reglement te kennen en alle voorwaarden ervan te aanvaarden en verbinden zich ertoe de inhoud en de eventuele wettelijke of overeengekomen wijzigingen na te komen, uitgezonderd deze die onwettig zouden worden krachtens bindende wettelijke bepalingen.

Via een goed zichtbaar en toegankelijk uitgehangen bericht, zal de plaats worden aangegeven, waar inzage in het arbeidsreglement mogelijk is.

Iedere werknemer ontvangt een exemplaar, mits aftekening voor ontvangst. Een afschrift van onderhavig reglement wordt overgemaakt aan de regionale directie van het Toezicht op de Sociale Wetten van het ambtsgebied waarin de maatschappelijke zetel of de vestiging gelegen is.

II. AANWERVING

Art. 2. – Bij zijn aanvraag tot indienstneming en indien de werkgever hem er uitdrukkelijk om verzoekt, moet de werknemer het certificaat voorleggen bepaald door artikel 21 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat hem werd uitgereikt door zijn vorige werkgever.

Art. 3. – Op het ogenblik dat hij in dienst genomen wordt door de onderneming, moet de werknemer:

- a) Alle stukken en inlichtingen verstrekken, die vereist zijn voor het opstellen van de sociale documenten;
- b) In het bezit zijn van een uittreksel van het strafregister, van een geldig rijbewijs voor de categorie voertuigen die moet bestuurd worden en van een geldig attest van rijgeschiktheid.
- c) Voldoen aan de wettelijke bepalingen inzake vakbekwaamheid.

Indien de werknemer zich onderwerpen moet aan psychotechnische tests, moeten de resultaten van deze tests als vertrouwelijk beschouwd worden.

Art. 4. – De indiensttreding zal bij voorkeur schriftelijk vastgelegd worden in twee door de werkgever en door de werknemer ondertekende exemplaren. Zij moet schriftelijk vastgelegd worden onder dezelfde normen in al de gevallen waar bijzondere voorwaarden zijn bedongen en in die gevallen bij wet bepaald.

III. AARD VAN HET OVEREENGEKOMEN WERK

Art. 5. – Elke werknemer moet het werk uitvoeren waarvoor hij in dienst genomen werd. Hij verklaart zich daarenboven bereid tijdelijk andere arbeid te verrichten wanneer de werkgever of zijn aangestelde hem dit vraagt met het oog op de goede gang van zaken en voor zover dit in overeenstemming is met zijn lichamelijke of geestelijke geschiktheden. Evenwel moet het vervangingswerk een occasioneel karakter behouden. Voor dit vervangingswerk mag de werkgever aan de werknemer in kwestie geen lagere bezoldiging betalen dan de bezoldiging die hij in zijn eerdere functie verdiende; als voor dit vervangingswerk de loonschaal een hoger loon voorziet, moet dit laatste aan de werknemer worden betaald, zonder dat hij deze hogere bezoldiging evenwel als een verworven recht beschouwen kan voor de toekomst.

Art. 6. – In geval van opzegging en ongeacht het feit of zij betekend werd door de werkgever dan wel door de werknemer, mag deze laatste niet weigeren gedurende de opzeggingstermijn te werken in een ander lokaal of gedurende deze zelfde opzeggingstermijn ander werk uit te voeren, wanneer dit hem gevraagd wordt door de werkgever, voor zover de bepalingen op het stuk van arbeidsgeschiktheid en inkomen bepaald door artikel 5 hiervoor en artikel 7 hierna geëerbiedigd worden en op voorwaarde dat dit werk geen vernederend karakter heeft.

IV. PLAATS WAAR HET WERK WORDT UITGEVOERD

Art. 7. – De werknemer is in dienst om zijn werk te presteren op het adres van de uitbatingsetel van de onderneming zoals bovenaan dit reglement aangeduid, evenals in haar bijhuizen en afdelingen.

Voor de toepassing van voorgaande moet rekening worden gehouden met de aard van het beroep van chauffeur.

Indien de onderneming om het even welke reden besluiten moest haar uitbatingsetel te verhuizen of er een nieuwe op te richten, aanvaardt de werknemer op dit nieuwe adres te werken tegen de voorwaarden van dit reglement, tenzij dit voor de werknemer ernstige moeilijkheden zou veroorzaken. De reiskosten die hieruit voor de werknemer zouden voortvloeien, zijn ten laste van de werkgever.

V. WERKROOSTERS

Art. 8. - *Onverminderd de bepalingen van art. 10 hierna in verband met de rustdagen in de onderneming, is het werkrooster als volgt bepaald:*

1. GARAGEPERSONEEL:

2. RIJDEND PERSONEEL:

Uit de aard van de werkzaamheden van het rijdend personeel is het onmogelijk een juist en regelmatig werkrooster op te stellen. Er zal zoveel als mogelijk gepoogd worden het werkrooster van het garagepersoneel te benaderen en het werkrooster wordt opgesteld met respect voor de arbeidswetgeving en van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Van deze werkroosters kan alleen in geval van dringende noodzaak, overmacht en bijzondere gevallen afgeweken worden in zoverre de goede gang van de onderneming dit vereist.

Deze werkroosters worden bekendgemaakt aan het personeel

Art. 9. - *De werknemers moeten zich, klaar om hun werk te beginnen, op hun post bevinden op het ogenblik dat het hiervoor bepaalde werkrooster een aanvang neemt.*

De duur van de aanwezigheid op het werk wordt eventueel bepaald door prikken bij het begin en bij het einde van elke arbeidsdag.

VI. NORMALE RUSTDAGEN

Art. 10. – *Onverminderd de bepalingen van artikels 11, 13 en 14, zijn de normale rustdagen in de onderneming:*

- a) de zondagen;*
- b) de tien wettelijke feestdagen;*
- c) de dagen die de wettelijke feestdagen vervangen;*
- d) de dagen van de jaarlijkse vakantie;*
- e) de andere bij paritaire overeenkomst vastgestelde dagen.*

Als de werkgever hun zulks vraagt, en voor zover het binnen de wettelijke grenzen blijft, mogen de werknemers niet weigeren te werken op rustdagen, als hiervoor dwingende redenen bestaan.

VII. ZONDAGSWERK

Art. 11. – In het algemeen wordt 's zondags in de onderneming gewerkt. De werknemers die op zondag tewerkgesteld worden, hebben recht op inhaalrust die moet toegekend worden overeenkomstig de arbeidswetgeving en de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten. Een specifieke regeling werd opgenomen in bijlage I.

VIII. WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

Art. 12. – De wekelijkse arbeidsduur is deze bepaald door het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek (PC 140) voor de betrokken subsector(en).

IX. WETTELIJKE FEESTDAGEN

Art. 13. – De werkgever betaalt het loon voor de tien wettelijke feestdagen en hun vervangingsdagen aan de werknemers die voldoen aan de wettelijke en reglementaire bepalingen. De tien wettelijke feestdagen zijn : 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartdag, Pinkstermaandag, 21 juli, Tenhemelopneming, Allerheiligen, 11 november, Kerstmis.

Wanneer één van deze dagen samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, wordt deze vervangen door de eerstvolgende werkdag tenzij andersluidende dringende verplichting of voorafgaand schriftelijk akkoord onder partijen overeenkomstig de geldende wetgeving.

De werknemers die op een feestdag tewerkgesteld worden, hebben recht op inhaalrust die moet worden toegekend overeenkomstig de wet en het door het Paritair Comité goedgekeurde reglement dat is opgenomen in bijlage I.

X. JAARLIJKSE VAKANTIE

Art. 14. – De jaarlijkse vakantie wordt collectief of individueel genomen. Bij ontstentenis van mededeling van de collectieve vakantieperiodes vóór 15 december van het voorgaande jaar wordt aangenomen dat het verlof individueel kan worden opgenomen, mits toestemming van de werkgever. Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, wordt bepaald krachtens de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd bij KB 28 juni 1971 en krachtens het KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten.

Iedere vakantieaanvraag dient schriftelijk ingediend:

- voor een vakantieperiode van meer dan een week: minstens één maand op voorhand.

- voor een vakantieperiode van minder dan één week: minstens één week op voorhand.

Indien de werkgever zijn weigering niet binnen één week na de aanvraag kenbaar maakt, wordt de aangevraagde vakantie verondersteld te zijn toegekend.

Als de jaarlijkse vakantie individueel genomen wordt, zal een beurtrol opgemaakt worden waarbij zal getracht worden prioriteit te verlenen aan de werknemers met schoolgaande kinderen tijdens de maanden juli en augustus.

Vervolgens gebeurt de keuze van de vakantieperiode volgens de anciënniteit in het bedrijf.

Als de vakantie collectief wordt vastgelegd, wordt de sluitingsperiode jaarlijks aangeduid in bijlage II van dit reglement. Een afschrift van deze bijlage wordt aan het personeel overhandigd en een afschrift wordt overgemaakt aan de regionale directie van het Toezicht op de Sociale Wetten van het ambtsgebied van de onderneming.

XI. BEZOLDIGING

Art. 15. — *De bezoldigingsvoorwaarden zullen ten minste gelijk zijn aan deze bepaald door het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek (PC 140) voor de betrokken subsector(en).*

Art. 16. - *Met het oog op de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving, moet elke werknemer spontaan en zonder verwijl de personeelsdienst op de hoogte stellen van elke verandering in zijn burgerlijke staat, in zijn gezinslast, en van elke woonstverandering.*

De betaling van het loon geschiedt in speciën, cheque op naam of overschrijving in de lokalen van de onderneming uiterlijk de 4^{de} werkdag na de 15^{de} van de maand op grond van staten afgesloten op de onderneming op de 15^{de} van elke maand en uiterlijk de 4^{de} werkdag volgend op de maand voor wat betreft de definitieve afrekening van de vorige maand op basis van de loonstaten afgesloten op de laatste dag van de maand.

Bij de definitieve maandelijks afrekening van het loon dient de werkgever een document te voegen minimaal vermeldende: naam werkgever, naam werknemer, loonperiode, aantal dagen van contractschorsing, aantal arbeidsuren, uurloon, premies, afhoudingen R.S.Z., bedrijfsvoorheffing, nettoloan.

Vooraleer het lokaal te verlaten waarin de betaling geschiedt, moet de werknemer nagaan of het hem betaalde loon overeenkomt met de aanduidingen op zijn loonbriefje. Nadien zal geen klacht meer aanvaard worden. Vergissingen in de berekening moeten zo spoedig mogelijk meegedeeld worden; zij zullen geregulariseerd worden bij de volgende uitbetaling van het loon.

Art. 17. — *De loonstaat van elke werknemer (individuele rekening) kan door hem ingezien worden elke ... (dag) en elke ... (dag) van ... uur tot ... uur op het kantoor van*

Wanneer de onderneming aangesloten is bij een werkgeverssecretariaat kan hij voor de voornoemde dagen slechts gebruik maken van dit recht mits een 3 dagen op voorhand ingediend verzoek.

Een afschrift van de individuele rekening voor het voorbije jaar zal aan de werknemer overhandigd worden binnen de volgende termijnen:

- *binnen de eerste twee maanden van het kalenderjaar, voor de rekening van het voorbije jaar;*

- *binnen de zeven dagen volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor het lopend en het voorbije kalenderjaar indien het afschrift voor dit laatste hem nog niet overhandigd werd.*

Art. 18. — *Het loon van de werknemer mag slechts binnen de grenzen van de wet en op voorwaarde dat de door de werknemer aangeduide persoon een volmacht bezit, aan derden uitbetaald worden.*

Art. 19. — *Wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt, wordt het nog verschuldigd loon onmiddellijk uitbetaald of, overeenkomstig artikel 16, op de eerste betaaldag welke volgt op het einde van de overeenkomst. In dit tweede geval en wanneer de werknemer zich die dag niet aangeboden heeft, zal de betaling giraal geschieden.*

XII. EINDE VAN DE OVEREENKOMST

Art. 20. — *Noch de werkgever, noch de werknemer kunnen een einde maken aan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging, behalve voor dringende redenen.*

De duur van de opzeggingstermijn is diegene welke bepaald is in bijlage VII van dit arbeidsreglement.

Art. 21. — *Indien de overeenkomst een einde neemt, worden de volgende documenten aan de werknemer overhandigd:*

- *een belastingfiche 281.10;*

- *een afschrift van de individuele rekening;*

- *het bewijs van werkloosheid (C4);*

- *een attest met de datum van het begin en van het einde van de overeenkomst, het arbeidsregime en met de uitgeoefende functie;*

- eventueel een attest met vermelding van de door de belanghebbende genomen jaarlijkse vakantiedagen.

XIII. METEN VAN DE ARBEID

Art. 22. — In de onderneming gebeurt de controle op de aanwezigheid van de werknemer en op de arbeidsuren die hij presteert op de volgende manier;

In geval van aanwezigheid van een prikklok of een ander meetsysteem zijn de werknemers verplicht zich eraan te onderwerpen bij het begin en het einde van iedere arbeidsdag. De werknemer die vergeet zich hieraan te onderwerpen of een meetvergissing vaststelt, moet zijn hiërarchische meerdere onmiddellijk verwittigen. Het is verboden te registreren in de plaats van een andere werknemer; elke overtreding van deze bepaling is een reden voor onmiddellijk ontslag zonder vooropzeg noch vergoeding.

Art. 23. — Iedere werknemer die de toestemming krijgt zijn arbeid te onderbreken of het werk te verlaten, moet het weggaan van en het terugkeren naar zijn werk registreren.

XIV. ONMIDDELLIJKE VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ZWAARWICHTIGE REDEN ZONDER VERGOEDING NOCH OPZEG

Art. 24.

A. - Door de werknemer:

Zonder afbreuk te doen aan de soevereine beslissingsmacht van de rechter, kan de werknemer op staande voet een einde stellen aan zijn werkzaamheden, om onder meer de volgende redenen:

- 1) wanneer het ondernemingshoofd of degene die hem vervangt zich te zijnen opzichte schuldig maakt aan een daad van oneerlijkheid, aan geweldpoging of aan grove beledigingen, m.i.v. herhaaldelijke vergissingen m.b.t. de berekening van de loonuitbetaling, berekening van de arbeidstijd of niet-naleving van de sociale wetgeving;
- 2) wanneer het ondernemingshoofd vanwege zijn aangestelden gelijkaardige daden tegenover de werknemer duldt;
- 3) wanneer de eerbaarheid van de werknemer gedurende de uitvoering van de overeenkomst in gevaar gebracht wordt;
- 4) wanneer, tijdens de uitvoering van de overeenkomst, de veiligheid of de gezondheid van de werknemer blootgesteld zijn aan gevaren die hij niet kon voorzien bij het afsluiten van de overeenkomst;
- 5) in het algemeen, wanneer het ondernemingshoofd op ernstige wijze aan zijn verplichtingen in verband met de uitvoering van de overeenkomst verzuimt.

De hiervoor vermelde bepalingen gelden onverminderd het recht van de werknemer op schadevergoedingen, indien daartoe gronden bestaan.

B. - Door de werkgever:

Zonder afbreuk te doen aan de soevereine beslissingsmacht van de rechter, kunnen onder meer de volgende feiten beschouwd worden als een zware fout die een onmiddellijke contractbreuk kunnen rechtvaardigen en dit zonder opzeg of vergoeding:

- 1) wanneer de werknemer zich tijdens de uitvoering van de overeenkomst in staat van dronkenschap of alcoholintoxicatie omschreven onder hoofdstuk XXI bevindt;
- 2) ^{herhaaldelijk} het verlaten van het werk zonder toelating;
- 3) de veroordeling van de werknemer tot een vrijheidsstraf;
- 4) de herhaalde weigering van de werknemer om zich aan te melden op de door het ondernemingshoofd in het raam van de door dit reglement bepaalde uren;
- 5) wanneer de werknemer het ondernemingshoofd bij het afsluiten van de overeenkomst bedrogen heeft door het voorleggen van valse getuigschriften en documenten;

6) wanneer de werknemer zich schuldig maakt aan een daad van oneerlijkheid, aan geweldpleging of grove beledigingen tegenover het ondernemingshoofd of tegenover het personeel van de onderneming. In dit geval moet de reden zo ernstig zijn, dat de betrekkingen met de werkgever onmogelijk nog kunnen voortgezet worden;

7) wanneer de werknemer zich één of meer stukken gereedschap van de onderneming toeëigent;

8) wanneer de werknemer het ondernemingshoofd of het personeel van de onderneming opzettelijk enige stoffelijke schade berokkent tijdens of ter gelegenheid van de uitvoering van de overeenkomst;

9) wanneer de werknemer zich tijdens de uitvoering van de overeenkomst schuldig maakt aan onzedelijke handelingen;

10) wanneer hij door zijn onvoorzichtigheid de veiligheid van de anderen ernstig in het gevaar brengt;

11) in het algemeen, wanneer hij ernstig tekort komt aan zijn verplichtingen in verband met de goede orde, de tucht in de onderneming en de uitvoering van zijn overeenkomst;

12) voor de chauffeurs wanneer zij weigeren, de door de overeenkomst bepaalde stortingen te doen volgens de overeengekomen periodiciteit en voorwaarden.

Een derde aanmaning is een reden van ontslag op staande voet;

13) het feit dat een werknemer in, of aan de inrichting, of haar bijhuizen zonder toelating herstellingen of eender welk werk voor eigen rekening uitvoert;

14) het feit dat een werknemer zonder toelating met een voertuig of een werktuig van de onderneming eender welk werk voor eigen rekening uitvoert;

15) het feit dat een werknemer zonder toelating gebruik maakt van grondstoffen of gereedschap van de onderneming voor eigen doeleinden;

16) het feit zonder toelating een daad te stellen welke indruist tegen de wet op het concurrentiebeding;

17) het feit dat hij tijdens een verplaatsing aan een voertuig werken of herstellingen laat uitvoeren welke meer dan 250 EUR kosten veroorzaken zonder telefonisch of per fax toelating te hebben gekregen van het ondernemingshoofd of diens aangestelde;

18) het feit dat hij tijdens een verplaatsing een vervangingsvoertuig bestelde zonder telefonisch of per fax toelating verkregen te hebben van het ondernemingshoofd of diens aangestelde;

19) het feit dat een werknemer de voor het uitvoeren van een gevaarlijk werk gegeven veiligheidsvoorschriften niet eerbiedigt;

20) het feit dat hij fictieve, valse of vervalste bewijsstukken voorlegt ter rechtvaardiging van al dan niet tijdens reizen gemaakte kosten;

21) het herhaald eisen van drinkgeld ten overstaan van het cliënteel;

22) het wijzigen van reisroutes, het inkorten van reizen of het opdringen van halteplaatsen tegen de wil van de opdrachtgever in wanneer deze vooraf schriftelijk zijn vastgelegd;

23) het zonder schriftelijke toelating van de werkgever uitvoeren van werken voor derden tijdens de door de werkgever bezoldigde tijden;

24) de weigering zich te onderwerpen aan de bij dit reglement bepaalde controles;

25) wanneer de chauffeur omwille van misdragingen of onbehoorlijk gedrag door het cliënteel wordt gewraakt, of de ondernemer hierdoor zijn cliënteel dreigt te verliezen;

26) het registreren in de plaats van een andere werknemer;

27) het opzettelijk overtreden van de verkeersvoorschriften.

De hiervoor vermelde bepalingen gelden onverminderd het recht van de werkgever op schadevergoedingen, indien daartoe gronden bestaan.

Art. 25. – *In geval van onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst voor dringende reden, moet de ontslagen werknemer onmiddellijk de plaats van het werk verlaten.*

Het ontslag moet betekend worden per aangetekende brief of per deurwaardersexploot die verzonden moet worden binnen de drie werkdagen nadat de feiten, die tot het ontslag geleid hebben, bekend werden.

Via de werknemersorganisaties kan de ontslagen werknemer een beroep doen op de regionale verzoeningscommissie, samengesteld uit de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties.

XV. RECHTEN EN VERPLICHTINGEN VAN HET TOEZICHTHOUDENDE PERSONEEL

Art. 26. – *Het personeel dat belast is met de leiding van en het toezicht op het werk zoals ploegbazen, meestersgasten, atelierchefs, afdelingshoofden, vervangt de hogere leiding van de onderneming, elk volgens de hem verleende bevoegdheid. Het waakt erover dat de bepalingen van dit reglement stipt nageleefd en onpartijdig toegepast worden. Het is onder meer belast met:*

- de controle op de aanwezigheden;*
- de controle op het gepresteerde werk;*
- het handhaven van de orde en van de tucht in de onderneming;*
- het toezicht op de normale werking van de voertuigen en machines; in geval van ongeval, moet het zijn rechtstreekse overste verwittigen;*
- het doen naleven van alle maatregelen welke in de onderneming getroffen zijn of welke vereist zijn voor de veiligheid en de hygiëne van het personeel.*

Het heeft tot plicht van de werknemers te eisen dat zij zich van hun taak kwijten met alle nauwgezetheid en vakbekwaamheid, alle zorg en alle voorzichtigheid welke vereist zijn om onberispelijk werk te verrichten met een minimum aan risico's voor henzelf, voor hun collega's, voor de onderneming en voor het cliënteel.

Het toezichthoudende personeel is verplicht zich tegenover de werknemers rechtvaardig, zedig, beleefd en betamelijk te gedragen. Wanneer een lid van het toezichthoudend personeel afwezig is, wordt het vervangen. Zijn plaatsvervanger bezit dezelfde rechten en verplichtingen als hij.

Het mag een werknemer verbieden het werk te beginnen indien deze zich op het werk aanbiedt in klaarblijkelijke toestand van ongeschiktheid om te werken. Deze beslissing wordt zo spoedig mogelijk ter bekrachtiging voorgelegd aan de werkgever of zijn aangestelde.

XVI. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Art. 27. – *Afgezien van de bijzondere verplichtingen voorzien door andere artikelen van dit reglement en van zijn eventuele bijlagen, is de werknemer verplicht, zich ten opzichte van zijn collega's, de personen die gezag uitoefenen op de werkplaats, en heel in het bijzonder het cliënteel, welvoeglijk, vriendelijk, eerlijk en voorkomend te gedragen. De werknemer dient zich te onthouden van alles wat de veiligheid van zichzelf en van anderen in het gedrang brengen kan.*

Art. 28. – *Geen enkele werknemer mag een voertuig besturen of verplaatsen zonder hiertoe door zijn hiërarchische meerdere gemachtigd te zijn.*

Art. 29. – *De werknemer die aanvaard heeft met een voertuig te rijden, wordt geacht de verkeersvoorschriften te kennen en toe te passen.*

De boeten of eventuele andere gevolgen door hem opgelopen wegens overtredingen waarvoor alleen hij aansprakelijk is of die opzettelijk werden begaan of die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomen, vallen te zijnen laste.

Hij zal strafrechtelijk aansprakelijk zijn voor al deze overtredingen. Een opzettelijke overtreding van de verkeersvoorschriften is een reden tot onmiddellijk ontslag zonder vergoeding.

XVII. GEREEDSCHAP

Art. 30. – Elke werknemer is verantwoordelijk voor het juist gebruik en goed behoud van de voertuigen, werktuigen en materialen die hem toevertrouwd worden.

Geen enkele werknemer mag een voertuig in het verkeer brengen indien de toestand, de bezetting of het gebruik ervan niet overeenstemt met de voorschriften van de wetgeving op het verkeer en/of het vervoer. De werknemer kan geen sanctie opgelegd worden wanneer hij weigert dergelijk voertuig in het verkeer te brengen. De chauffeurs die weet zouden hebben van om het even welk defect zijn ertoe gehouden dit zonder verwijl te signaleren.

Art. 31. – In geval van verkeerd gebruik, van vernieling of beschadiging van voertuigen, van werktuigen, materialen, grondstoffen of producten, is de werknemer aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Op dezelfde manier staat hij in voor zijn lichte schuld wanneer deze eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

De schadeloosstelling verschuldigd bij toepassing van dit artikel, zullen van het loon worden afgehouden in overeenstemming met de vigerende wetgeving.

Hetzelfde geldt bij verlies van gereedschap, werkkledij en uitrusting die te zijner beschikking werden gesteld, en bij het in afwijking van de beroepsgeplengheden onbeheerd achterlaten of verlaten van het voertuig.

Zijnerzijds besteedt het ondernemingshoofd zijn beste zorgen aan de bewaring van het gereedschap dat aan de werknemer toebehoort en door deze met zijn toestemming wordt gebruikt.

In geval van beschadiging door de fout van de werkgever of van zijn aangestelde van het gereedschap dat op een speciale hiervoor voorziene plaats opgeborgen wordt, heeft de arbeider recht op de kosteloze vervanging ervan.

De werkgever kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor diefstal of beschadiging van voorwerpen die toebehoren aan de werknemer en waarvan hij niet uitdrukkelijk de bewaring aanvaard heeft.

XVIII. VERHAAL VAN DE PARTIJEN - STRAFBEPALINGEN

Art. 32. - De werknemers die menen dat zij dienen te presteren in omstandigheden die hen niet toelaten de bepalingen van dit arbeidsreglement te respecteren, dienen zonder enig uitstel hiervan schriftelijke kennis te geven aan de hiërarchische overste.

Deze kennisgeving geschiedt bij middel van het hun door de bedrijfsleiding ter beschikking gestelde klachtenregister.

Art.33. Benevens de zwaarwichtige redenen die aanleiding geven tot de onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst, zijn bij onregelmatigheden begaan door de werknemer volgende sancties eveneens van toepassing :

1. Bij onregelmatigheden inzake stiptheid:
 - te laat komen met minder dan '60: aftrek van het overeenkomstig aantal minuten afgerond tot het hoger kwartier;
 - te laat komen met meer dan één uur: in normale omstandigheden: het terug naar huis zenden van de werknemer met loonverlies voor die dag.
2. Bij onregelmatigheden vastgesteld bij het uitvoeren van schoolvervoerdiensten:
 - a) indien deze geen aanleiding geven tot officiële verwittigingen door de opdrachtgever:
 - 1ste opmerking: verwittiging
 - 2de opmerking: 2,5 EUR boete
 - 3de opmerking: 5 EUR boete
 - 4de opmerking: een boete ten bedrage van één vijfde van het gemiddeld normaal dagloon.
 - b) indien deze wel aanleiding geven tot een officiële verwittiging:
 - 1ste opmerking: verwittiging
 - 2de opmerking: een boete ten bedrage van één vijfde van het gemiddeld normaal dagloon
 - 3de opmerking: onmiddellijk ontslag.

3. Bij onregelmatigheden vastgesteld door de werkgever of zijn aangestelde bij de uitvoering van openbare autobuslijnen:
- a) het personeel van de privé-exploitanten wordt onderworpen aan de strafcode VVM (zie bijlage III) of TEC (in functie van de exploitatie-entiteit waarvan de exploitant afhankelijk is) met inbegrip van de vervalt termijn van de sancties en het recht op verhaal;
 - b) per arbeider zal door de VVM of TEC een strafregister worden bijgehouden;
 - c) sancties die voor eigen VVM of TEC -personeel geen aanleiding geven tot financieel gevolg zullen ook niet in boetes vertaald worden noch voor de onderneming noch voor de betrokken chauffeur;
 - d) de controleur dient op het ritblad melding te maken van de vastgestelde overtreding;
 - e) op straffe van nietigheid dient de onderneming verwittigd te worden van de overtreding binnen de 10 dagen na de datum van vaststelling;
 - f) op het boetenborderel zal melding gemaakt worden van de sanctie die voor het VVM of TEC -personeel bij dezelfde inbreuk zou toegepast worden;
 - g) per groep zal een arbitragecommissie opgericht worden met alle betrokkenen waarbij controleur en chauffeur kunnen verhoord worden; deze commissies zullen voorgezeten worden door de groepschef of zijn afgevaardigde en dienen op een vaste datum een halve dag per maand te vergaderen; de samenstelling van de arbitragecommissie zal plaatsvinden naargelang personeelsproblemen of ondernemingsproblemen worden besproken;
 - h) fouten waarvoor de onderneming verantwoordelijk is zullen verder aanleiding geven tot boetes betaalbaar aan de VVM of TEC;
 - i) voor overtredingen die bij eigen VVM of TEC -personeel wel financiële gevolgen hebben zal een boete opgelegd worden aan de foutieve chauffeur waarbij het bedrag van de boete door de chauffeur aan het Sociaal Fonds zal overgemaakt worden; het totaal bedrag van de aldus betaalde boetes zal het personeel van de ondernemingen ten goede komen.

4. Bij onregelmatigheden vastgesteld door een andere werkgever:

- 1ste opmerking: verwittiging
- 2de opmerking: 2,5 EUR boete
- 3de opmerking: 5 EUR boete
- 4de opmerking: een boete ten bedrage van één vijfde van het gemiddeld normaal dagloon.

Art. 34. – Procedure:

Geen enkele boete mag opgelegd worden vooraleer een eerste schriftelijke verwittiging voor kennisname werd afgetekend.

De kennisgeving kan gebeuren aan de hand van een van derden ontvangen klachtendocument.

De inkomsten van de boetes moeten aangewend worden ten voordele van het personeel.

Indien twaalf maanden verlopen zijn sedert de laatste meegedeelde verwittiging of opgelegde boete wordt deze als onbestaande beschouwd.

Wanneer een werknemer de boete onrechtvaardig acht, mag hij zijn standpunt uiteenzetten aan de werkgever, eventueel in het bijzijn van een afgevaardigde van het personeel.

In geval de onderhandeling voorzien in de vorige alinea niet tot resultaten leidt, wordt de betwisting voorgelegd aan de regionale verzoeningscommissie die daartoe opgericht werd, onverminderd de bevoegdheid van de rechtbanken en hoven.

XIX. ORDE- EN HYGIËNEMAATREGELEN

Art. 35. – De werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan al de door de werkgever of zijn afgevaardigden mondelinge of schriftelijke onderrichtingen die nodig zouden geacht worden voor de goede gang van de onderneming.

Het is aan de werknemers bijvoorbeeld streng verboden:

- 1. Alcoholische dranken in de onderneming binnen te brengen;
- 2. Een machine of een toestel te bedienen dat hen niet is aangewezen;

3. Aanplakbrieven of berichten aan te plakken op om het even welke plaats, zonder de voorafgaande toelating van de werkgever;
4. In de inrichting door woorden of daden een aanslag te plegen op de vrijheid van arbeid, er vergaderingen te houden zonder voorafgaande toelating van de werkgever; er propaganda te maken of om het even welke bijdragen te innen; er inschrijvingslijsten in omloop te brengen zonder voorafgaande toelating van de werkgever, met uitzondering van de activiteiten van de erkende vakorganisaties;
5. Zich te wassen op om het even welke andere plaats, dan degene die er speciaal voor bestemd is;
6. Kleding of toiletbenodigdheden weg te bergen in andere plaatsen dan in de kleedkamers;
7. De refters te betreden in werkkledij die doordrongen is met toxische, infecterende of vervuilende stoffen;
8. De installaties te betreden of te verlaten langs andere dan de voorziene toegangen en er zonder toelating vreemde personen binnen te brengen;
9. Zonder toelating of zonder dat het nodig is, de kantoren, magazijnen of andere private plaatsen te betreden;
10. Zijn werk te verlaten of stop te zetten zonder toelating van de werkgever;
11. Tijdens beroepsverplaatsingen en op dagen welke door de werkgever vergoed worden, een gevaarlijke sport te beoefenen zoals, skiën, autoracen, alpinisme, diepzeeduiken, paardrijden, motorcross, boksen, worstelen, enz.

De werkgever kan de gereedschapskisten, de kleerkasten evenals de pakken en tassen welke de werknemers meenemen, in het bijzijn van de betrokkene laten controleren. De werkgever zal een berichtenbus op een duidelijk zichtbare plaats aanbrengen.

XX. Psychosociale risico's

Art. 36. – De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verplichting is eveneens van toepassing op andere personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Hij neemt de gepaste maatregelen ter preventie van psychosociale risico's en om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werknemers dragen op een positieve manier bij tot het preventiebeleid dat wordt aangewend in het kader van de bescherming van de werknemers tegen psychosociale risico's.

Definities:

- Onder psychosociale risico's wordt verstaan de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

- Onder geweld op het werk wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij de persoon, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

- Onder pesterijen op het werk wordt verstaan: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

- Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elk ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Art. 37. §1 – Teneinde situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk, te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken, zijn de hieronder beschreven preventiemaatregelen van kracht in de onderneming :

• ...

- ...
- ...

§2 – Teneinde elke daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te vermijden, in zoverre dit mogelijk is, en de werknemers hiertegen te beschermen, zijn de hieronder beschreven preventiemaatregelen van kracht in de onderneming. Deze passen in het algemene kader van de welzijnspolitiek die in de onderneming wordt gevolgd (wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk) :

- ...
- ...
- ...

Art. 38. – Het slachtoffer kan hulp en/of advies vragen bij (Vermeld de eventuele vertrouwenspersoon en/of de preventieadviseur -lid van de interne of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk- bevoegd om de vereiste steun te bieden aan het slachtoffer):

- 1) eventuele vertrouwensperso(o)n(en): naam, voornaam, telefoonnummer, adres, mail;*
- 2) preventieadviseur gespecialiseerd in psychosociale aspecten van het werk: naam, voornaam, telefoonnummer, adres, mail.*

Consultatie-uren van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur gespecialiseerd in psychosociale aspecten kunnen geraadpleegd worden tijdens de werkuren.

De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur wordt beschouwd als arbeidstijd en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Beroepsgeheim en discretie

Vertrouwenspersoon en preventieadviseur mogen geen informatie meedelen aan derden die ze ontvangen in het kader van hun functie, tenzij de wetgeving het hen toelaat.

De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de personen die gehoord worden door de preventieadviseur verbinden zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de betrokken partijen, de eventuele feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan.

Register van feiten van derden

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk veroorzaakt door een derde (niet-werknemer van de onderneming) kan een verklaring doen in een register dat wordt bijgehouden door ... (de vertrouwenspersoon/preventieadviseur). De werknemer is niet verplicht zijn identiteit hierin kenbaar te maken. Deze verklaring staat niet gelijk met het indienen van een met redenen omklede klacht. Ze dient enkel ter verbetering van de preventie van deze feiten in de onderneming.

Interne procedure

- Fase voorafgaand aan verzoek tot psychosociale interventie

Art. 39. - Wanneer een werknemer schade meent te ondervinden van een psychosociaal risico op het werk of slachtoffer meent te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, kan deze de vertrouwenspersoon of preventieadviseur, aangeduid in art. 38, contacteren. Deze zal binnen 10 dagen de werknemer horen.

Een bewijs van dit onderhoud kan aan de vertrouwenspersoon/preventieadviseur gevraagd worden.

- Informele psychosociale interventie

Art. 40. –Een werknemer die schade meent te ondervinden van een psychosociaal risico op het werk of slachtoffer meent te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, kan een interventie vragen van de vertrouwenspersoon/preventieadviseur. Deze zal, naargelang hij dit nodig acht, gesprekken organiseren, een interventie doen bij een derde of de partijen trachten te verzoenen om zo tot een oplossing te komen.

Wanneer deze pogingen om tot een oplossing te komen niet aangepast zijn aan de situatie, worden geweigerd of niet afdoend blijken te zijn, wordt de werknemer die schade ondervindt verzocht de procedure te volgen zoals omschreven in art. 41.

De preventieadviseur houdt een individueel dossier van de interventie bij.

- Formele psychosociale interventie

Art. 41. – §1 Wanneer de werknemer geen informele interventie wenst, wanneer de informele interventie niet tot een resultaat leidt of wanneer de werknemer hieraan een einde wil maken, kan hij een verzoek tot de preventieadviseur richten. Dit teneinde van de preventieadviseur een formele psychosociale interventie te verkrijgen die erin bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen.

§2 Vooraleer een verzoek tot formele psychosociale interventie kan worden ingediend, moet de werknemer een persoonlijk onderhoud hebben gehad met de preventieadviseur. De preventieadviseur brengt de werkgever op de hoogte van dit onderhoud.

§3 Een verzoek tot formele psychosociale interventie moet schriftelijk worden opgesteld en bevat een beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te nemen. Dit document moet worden gedateerd en ondertekend door de werknemer. Als het verzoek betrekking heeft op grensoverschrijdend gedrag, zal het document de naam "Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" dragen.

§4 De preventieadviseur weigert het verzoek wanneer dit kennelijk geen psychosociaal risico op het werk betreft.

Art. 42. – Na aanvaarding van het verzoek, onderzoekt de preventieadviseur volledig onafhankelijk en onpartijdig de klacht van de werknemer-slachtoffer en dit binnen een termijn van ... dagen vanaf het indienen van het verzoek.

Art. 43. – De werkgever beslist zelf, als verantwoordelijke voor het welzijn van de werknemers, welke maatregelen hij neemt (of niet neemt). Hierbij houdt hij rekening met de analyse van de arbeidssituatie en het advies van de preventieadviseur.

Wanneer hij beslist individuele maatregelen te nemen tegen de verzoeker of betrokken personen, licht hij de persoon in die door de maatregelen gevisieerd wordt. Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen, deelt de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur mee aan de werknemer, met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen die niet het individuele geval betreffen en hij hoort deze werknemer die zich kan laten bijstaan tijdens dit onderhoud.

Art. 44. – Het slachtoffer kan steeds om psychologische steun vragen bij ... (geef de instelling of bevoegde dienst. Hier kan verwezen worden naar IVP/POBOS).

Tuchtsancties

Art. 45. – Elke werknemer die op een duidelijk misleidende wijze een getuigenis aflegt (bijvoorbeeld om aan een ontslagmaatregel te ontsnappen waar hijzelf het voorwerp van uitmaakt) kan een van de volgende sancties worden opgelegd:

- een schriftelijke aanmaning;
- een boete van EUR;
- een schriftelijke ingebrekestelling.

Art. 46. – Onverminderd de regels die van toepassing zijn in geval van ontslag en de sancties die zouden opgelegd worden in geval van een gerechtelijke actie, kan de persoon die beschuldigd wordt van geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk, of de persoon die misbruik heeft gemaakt van de klachtenprocedure, één van de volgende tuchtsancties worden opgelegd:

- een schriftelijke aanmaning;
- een boete van ... EUR;
- een schriftelijke ingebrekestelling.

Tegen de sanctie kan beroep worden aangetekend dat moet worden ingediend bij de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek hieraan, bij de vakbondsafvaardiging of het ondernemingshoofd.

De opgelegde sancties worden, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop een tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of zijn aangestelde, ter kennis gebracht aan diegene die de sancties hebben opgelopen. In geval van ontslag om dringende reden geldt de vorige regel niet. In dit geval moet het ontslag worden gegeven binnen een termijn van drie werkdagen na de kennisname van de feiten. Voor de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon wordt de opgelegde straf ingeschreven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers, de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan vermeld. Het register moet telkens worden voorgelegd wanneer de bevoegde ambtenaren en beambten daarom verzoeken.

De bestemming van de boete is: ...

Ondernemingsprocedure

Art. 47. Noch de informele-, noch de formele psychosociale interventie, staan het rechtstreeks gebruik van de normale ondernemingsprocedure in de weg.

Externe procedures

Art. 48.- Dit alles onverminderd de mogelijkheid om een rechtsvordering in te stellen bij de arbeidsrechtbank of bij de bevoegde rechterlijke instanties om de stopzetting van de feiten en/of schadevergoeding te bekomen en onverminderd de bepalingen op basis waarvan de dader strafrechtelijk kan vervolgd worden.

XXI. VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Art. 49. – De werknemers moeten stipt al de voorschriften naleven in verband met de veiligheid van de werknemer die hen gegeven worden door de personen die gezag uitoefenen op de werkplaats of die aangeplakt zijn in de werkplaatsen of bepaald in het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming. De werknemers zijn gehouden alle maatregelen te treffen om brand te voorkomen.

Zij moeten de individuele beschermingsmiddelen, die hun ter beschikking gesteld zijn, gebruiken en moeten hun werkgever op de hoogte stellen van de gebreken van hun gebruikt materieel of van de gebreken die zouden kunnen ontstaan door ouderdom, breuk of alle andere oorzaken en waaruit enig gevaar zou kunnen voortspruiten voor de gebruiker ervan.

Een register, waarin de werknemers hun klachten kunnen optekenen, is tot hun beschikking. Binnen de 24 uren moet uitspraak erover gedaan worden.

De arbeider mag weigeren werken uit te voeren welke niet in overeenstemming zijn met de veiligheidsvoorschriften of indien de noodzakelijke beschermingsmiddelen ontbreken.

Art. 50.- De veiligheidsvoorschriften die in de onderneming gelden en die omschreven zijn door de bevoegde organismen moeten geëerbiedigd worden. Het is bijvoorbeeld uitdrukkelijk verboden:

- 1. voor iedere werknemer die niet aangewezen werd om met een laspost te werken, deze toestellen te gebruiken;*
- 2. laswerken uit te voeren:*
 - a. nabij de schilderinrichtingen,*
 - b. aan een voertuig, in de nabijheid van de brandstoftank en de leidingen, zonder de onontbeerlijke voorzorgsmaatregelen getroffen te hebben;*
- 3. enig laswerk uit te voeren in de in de werkplaatsen ingerichte werkkuilen;*
- 4. een in werking zijnde lasbrander onbeheerd te laten liggen;*
- 5. bij het gebruik van hydraulische vijzels hulpstukken te gebruiken die er niet voor bestemd zijn;*
- 6. bijtende producten te gebruiken zonder beschermingshandschoenen te gebruiken;*
- 7. een brandstoftank te laten leeglopen in de riolering;*
- 8. ontvlambare vloeistoffen, zuren of ander bijtende vloeistoffen te vervoeren, over te gieten of te behandelen zonder vooraf de vereiste voorzorgen getroffen te hebben om elk ongeval zowel voor zichzelf als voor de anderen of elke beschadiging van voorwerpen door deze stoffen te vermijden;*
- 9. in werking zijnde machines te smeren of te reinigen;*
- 10. slijpstenen te gebruiken zonder een beschermingsbril te dragen;*
- 11. aan om het even welk voertuig te werken zonder vooraf alle nodige veiligheidsmaatregelen getroffen te hebben om elk voorzienbaar werkongeval te vermijden;*
- 12. op of van een rijdend voertuig te stappen;*
- 13. los zittende klederen te dragen waarbij dat enig gevaar zou kunnen opleveren;*

14. de motor van een stilstaand voertuig in een gesloten ruimte onverantwoord te laten draaien zonder afzuiging van uitlaatgassen.

Hij is onder meer verplicht:

1. zijn werkpost rein te houden;
2. de precisiemeetinstrumenten met de grootste voorzichtigheid te behandelen;
3. een beschermingsmasker te dragen bij pistoolschilderen;
4. het materieel na gebruik op de voorziene plaats opnieuw te bergen.

Art. 51. – Bij ongeval is het rijdend personeel verplicht:

1. alle nodige maatregelen te treffen om eventuele gekwetsten de vereiste zorgen te verlenen;
2. eventueel de door de verkeersreglementen voorziene gevaarsborden op de weg te plaatsen;
3. de werkgever van de onderneming evenals de beherende groep te verwittigen en desgevallend het speciaal formulier in te vullen;
4. de plaatselijke politie op te roepen;
5. een verslag van het ongeval op te stellen door gebruik te maken van het Europees ongevalsangifteformulier dat steeds in elk voertuig ter beschikking is.

Art. 52. – De werknemers moeten hun hiërarchische overste(n) op de hoogte stellen van alle feiten die eventueel een bron van gevaar kunnen zijn.

Art. 53. – De werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan de geneeskundige onderzoeken voorgeschreven door de overheid evenals aan deze opgelegd door de werkgever. De kosten hiervan moeten gedragen worden door de werkgever.

Rookbeleid

Art. 54. – Er geldt een absoluut rookverbod in:

- ~ de werkruimten, in de magazijnen of in om het even welk bijhuis en in het bijzonder in de voertuigen en in de garages;
- ~ in elke open of gesloten ruimte in de onderneming waar de werknemer toegang toe heeft, niet noodzakelijk bestemd om te werken, zoals bijvoorbeeld de trappen, de liften, de gangen, ...;
- ~ in de sociale voorzieningen, o.a. in de toiletten en in de refter;
- ~ in iedere ruimte waar dit krachtens berichten verboden is.

Een rookkamer is wel/niet* voorzien (schrappen wat niet past). Deze rookkamer wordt voldoende verlucht. De rookkamer bevindt zich ...

Roken in openlucht is toegelaten op de volgende plaats: ...

Alcoholbeleid

Art. 55. – Er zal streng toezicht uitgeoefend worden op het gebruik van alcoholhoudende drank in de werkplaats of achter het stuur. Elke toestand van dronkenschap of alcoholintoxicatie gedurende de arbeidsprestatie brengt de onmiddellijke verbreking van de overeenkomst mee, zonder opzeg noch vergoeding. Onder staat van dronkenschap of alcoholintoxicatie wordt verstaan de toestanden beschreven door de artikelen 34 en 35 van de wet 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Bij betwisting door de werknemer en om een geldig tegenbewijs te kunnen inroepen, zal geëist worden dat de werknemer zich onmiddellijk onderwerpt aan een onderzoek door een geneesheer of door de politie van de plaats waar het feit wordt vastgesteld.

Elke weigering vanwege de werknemer zal een bekentenis inhouden van de staat van dronkenschap of alcoholintoxicatie.

De kosten van het onderzoek, alsmede het tijdsgebruik eraan verbonden, zullen ten laste vallen van de werkgever, indien de staat van dronkenschap of alcoholintoxicatie niet kan worden vastgesteld.

Preventief alcohol- en drugsbeleid

Art. 56. – Binnen de onderneming wordt een preventief alcohol- en drugsbeleid gevoerd conform de cao nr.100 van 1 april 2009 van de Nationale Arbeidsraad. De beleidsverklaring en (in voorkomend geval, wanneer de beleidsverklaring het vereist) een (de) concrete maatregel(en) wordt (en) uitgewerkt conform de cao nr. 100 en is (zijn) terug te vinden in bijlage IV van dit arbeidsreglement.

XXII. ARBEIDSONDERBREKING WEGENS ZIEKTE OF OM ANDERE REDEN

Art. 57. – Een werknemer die in de onmogelijkheid verkeert om het werk aan te vatten hoewel hij op de plaats van het werk is aangekomen, of die het werk, dat hij begonnen was, niet kan voortzetten, dient aan zijn hiërarchische overste toelating te vragen om het werk te verlaten. Is de ingeroepen reden een plots ontstane werkonbekwaamheid, dan zal zijn overste hem toestaan het werk te verlaten; doch de werknemer moet nog dezelfde dag zijn dokter raadplegen en binnen de twee werkdagen een medisch attest, waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt, aan zijn werkgever bezorgen.

Indien een werknemer vraagt om het werk te verlaten vóór het einde van de normale arbeidsduur, dan zal hem dit toegestaan worden wanneer de door de werknemer opgegeven reden betrekking heeft op de aangelegenheid, die vertrek vóór het einde van de arbeidsdag absoluut noodzakelijk maakt. De toelating om het werk vroegtijdig te verlaten beduidt daarom niet dat de werkgever de werkonderbreking erkent als zijnde te wijten aan een oorzaak onafhankelijk van de wil van de werknemer. Deze toelating houdt dus voor de werkgever niet noodzakelijkerwijze de verplichting in de niet gewerkte uren te bezoldigen.

Art. 58. – De werknemer die zijn werk wenst te verlaten, moet dit op voorhand vragen. De werkgever moet zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen de twee werkdagen op de hoogte gesteld worden van elke afwezigheid die de werknemer om geldige redenen niet op voorhand heeft kunnen aanvragen. De werknemer moet bovendien de reden van zijn afwezigheid opgeven, als hij zijn werkgever ervan verwittigt.

Art. 59. – In geval van ziekte, ongeval of van overmacht moet de werknemer de werkgever hiervan zo snel mogelijk op de hoogte brengen, en dit in de mate van de mogelijkheden, vóór het begin van zijn werk.

Voor elke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of van een ongeval moet werknemer binnen de twee werkdagen aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift bezorgen, waarin het begin en de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn, alsmede indien hij hierdoor al dan niet de woonst mag verlaten. Heeft de werkgever dit attest niet ontvangen uiterlijk de tweede dag volgend op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aangevangen is, dan verliest de werknemer ieder recht op loon voor de dagen begrepen tussen de dag van stopzetting van het werk en dag waarop het medisch attest door de werkgever wordt ontvangen.

In ieder geval is de werknemer er toe gehouden zijn werkgever telefonisch te verwittigen van de onmogelijkheid waarin hij zich bevindt om zich naar het werk te begeven; deze melding dient plaats te vinden zodra de werknemer het feit vaststelt en ten minste 30 minuten vóór de aanvang van zijn dienst.

De werknemer verliest evenwel niet zijn recht op het gewaarborgd weekloon, als hij bewijzen kan dat hij zich in de onmogelijkheid bevond om de voorziene termijnen te eerbiedigen.

Art. 60. – Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan voorzien door het eerste medische attest dan moet de werknemer een nieuw medisch attest aan zijn werkgever bezorgen binnen dezelfde termijnen als hierboven bepaald en na een voorafgaande verwittiging inzake verlenging.

Art. 61. – Indien de werknemer, na zijn werk hernemen te hebben, opnieuw arbeidsongeschikt wordt binnen de veertien dagen te tellen vanaf zijn werkhervatting, zal worden uitgegaan van het vermoeden dat de beide werkongeschiktheden te wijten zijn aan dezelfde ziekte, tenzij de werknemer het tegendeel bewijst.

Art. 62. – De werkgever behoudt zich het recht voor elke werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst wordt wegens ziekte, een geneeskundig onderzoek te doen ondergaan, uit te voeren door een door hem aangestelde geneesheer. Dit onderzoek heeft tot doel de lichamelijke geschiktheid van de werknemer na te gaan. De werkhervatting wordt afhankelijk gesteld van de uitslag van dit onderzoek waaraan de werknemer zich niet kan onttrekken.

Art. 63. – Overeenkomstig de wet op de arbeidsovereenkomst aanvaardt de werknemer, die arbeidsongeschikt is dat de werkgever deze arbeidsongeschiktheid laat controleren door een door hem aangewezen en betaalde geneesheer.

De werknemer mag niet weigeren deze geneesheer te ontvangen of weigeren zich door hem te laten onderzoeken.

Tenzij de behandelende geneesheer van de werknemer meent dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich te verplaatsen, moet de werknemer, indien daartoe verzocht, zich bij de door de werkgever aangestelde en betaalde geneesheer aanbieden. De verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten koste van de werkgever.

Het niet aanvaarden van een controlerende geneesheer doet het recht op loon verliezen. Het blijvend weigeren kan aanleiding geven tot onmiddellijk ontslag, overeenkomstig artikel 24, B, 24.

Art. 64. – *Verschillen de controlerende geneesheer en de betrokken werknemer van mening omtrent de arbeidsongeschiktheid, dan wordt na overleg een derde onafhankelijke geneesheer belast met de arbitrage. De arbitrerende geneesheer zal behoren tot de specialistenstaf van het dichtst bij de woonst van de werknemer gelegen ziekenhuis en die nooit vroeger opgetreden is.*

De beslissing van deze laatste wordt door de beide partijen aanvaard. De kosten van de scheidsrechtelijke tussenkomst worden gedragen door de verliezende partij.

Indien de werknemer de beslissing van de onderzoekende geneesheer niet aanvaardt dan moet hij zijn werkgever op de hoogte stellen binnen de twee werkdagen na de ontvangst van het bericht van werkhervatting hem door de geneesheer of door zijn werkgever gezonden. In dit geval moet de werkgever, zodra hij het bericht van niet-akkoord van de werknemer ontvangen heeft, het verslag van de controlerende geneesheer onder gesloten omslag overmaken aan de geneesheer die met de arbitrage belast is.

De werknemer moet zich binnen de twee werkdagen bij deze laatste aanbieden en hem het verslag van zijn behandelende geneesheer overhandigen.

Het niet ingaan op een verplichte werkhervatting staat gelijk met onwettige afwezigheid die aanleiding kan geven tot onmiddellijk ontslag.

De beschikkingen van dit artikel doen geen afbreuk aan het recht van de partijen, om het geschil te laten beslechten door de arbeidsrechtbank, eventueel in kort geding.

Art. 65. – *Wanneer een derde persoon verplicht is de werknemer voor zijn arbeidsongeschiktheid te vergoeden, staat de werknemer het recht op deze vergoeding af aan zijn werkgever.*

Deze afstand geldt slechts ten belope van het bedrag van het loon dat betrekking heeft op de periode van arbeidsongeschiktheid, die door de werkgever vergoed werd.

XXIII. AANSPRAKELIJKHEDEN

Art. 66. – *De werknemer verbindt er zich toe alle inlichtingen over de onderneming, waarvan hij bij de uitvoering van zijn werk kennis heeft gekregen, als een geheim te bewaren.*

Hij is aansprakelijk voor de door hem geïnde bedragen en de tot zijn beschikking gestelde documenten.

Hij is eveneens verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde gelden en dient voor de in naam van het bedrijf gemaakte reiskosten de nodige geldige bewijsstukken voor te leggen.

XXIV. ARBEIDSONGEVAL EN ONGEVAL OP DE WEG VAN EN NAAR HET WERK

Art. 67. – *Elk stoffelijk of lichamelijk ongeval van om het even welke aard dat zich voordoet in de onderneming of op de weg van en naar het werk, moet zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht worden van de bevoegde diensten van de onderneming.*

De werknemer die het slachtoffer werd van een ongeval moet zich, zelfs indien de opgelopen blessure onbeduidend is, laten verzorgen door(naam persoon) die steeds te bereiken is op het bedrijf of door een geneesheer.

Één of desgevallend verscheidene verbandkistjes, samengesteld volgens de eisen van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming, bevinden zich op de volgende plaatsen:

In spoedgevallen of in geval van noodzaak, zal de werknemer verzorgd worden door de dichtstbij wonende geneesheer.

De aangifte van het ongeval moet vermelden: de naam, de voornaam en de functie van het slachtoffer, de datum en het uur waarop het ongeval zich voorgedaan heeft en de omstandigheden waarin het gebeurd is. Deze aangifte moet, zo mogelijk, bevestigd worden door twee getuigen. Dit geldt eveneens voor de ongevallen op de weg van en naar het werk. Bij ontstentenis van een dergelijke aangifte of bij laattijdige aangifte, loopt de werknemer het gevaar de rechten, waarop hij aanspraak maken kan, te verbeuren.

XXV. ONTHAAL VAN WERKNEMERS

Art. 68. De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, is van toepassing op de organisatie van het onthaal van nieuwe werknemers in de onderneming.

De werkgever organiseert dit onthaal conform deze CAO.

XXVI. CAMERABEWAKING

Art. 69. De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers t.o.v. de camerabewaking op de arbeidsplaats, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, is van toepassing op de installatie van camera's op de arbeidsplaats.

De werkgever die camera's wenst te installeren, doet dit binnen de voorwaarden en volgens de procedure vastgelegd bij deze CAO.

XXVII. UITGANGSCONTROLES

Art. 70. De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 89 van 30 januari 2007 betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, is van toepassing op de organisatie van uitgangscontroles.

De werkgever die dergelijke controles wenst te organiseren, doet dit binnen de voorwaarden en volgens de procedure vastgelegd bij deze CAO.

XXVIII. CAO'S EN/OF COLLECTIEVE AKKOORDEN OP ONDERNEMINGSVLAK

Art. 71. – De collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten binnen de onderneming, die de arbeidsvoorwaarden regelen zijn:

- CAO van (datum) nr. ... van neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen*

De collectieve akkoorden op ondernemingsvlak zijn:

– ...

Art. 72. - Dit reglement werd volgens de wettelijke voorschriften gedurende 15 dagen aangeplakt en ter consultatie voorgelegd aan de werknemers.

Data van aanplakking: ...

Datum van inwerkingtreding: ...

Handtekening van het ondernemingshoofd, handtekening van twee leden –vertegenwoordigers van de werknemers- van de ondernemingsraad (indien van toepassing)

Bijlagen

Bijlage I – Zondagarbeid en arbeid op wettelijke feestdagen

Bijlage II – Data collectieve jaarlijkse vakantie

Bijlage III – Strafcodes

Bijlage IV – Beleidsverklaring CAO nr. 100 en (in voorkomend geval, wanneer de beleidsverklaring het vereist) de concrete maatregelen

Bijlage V – Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Bijlage VI – Administratieve inlichtingen

Bijlage VII – Einde van de arbeidsovereenkomst